

Published by LPMP Imperium  
Journal homepage: <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/SERAMBI>

## Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Mikro Syariah

Dewi Trisnawati<sup>1</sup>, Hendryadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Attahiriyah

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

### Abstrak

*This study aims to determine the effect of work culture on the performance of micro sharia employees. A total of 44 people were sampled and the hypothesis was tested using multiple linear regression analysis with saturated sampling technique. The results showed that three cultures were proven to significantly influence performance, namely commitment, professionalism, and discipline, while team work, professionalism, and hard work were not proven to significantly affect performance. An improvement policy is needed related to work culture, especially in team work, service, and hard work that have not proven significant. This effort can be carried out by providing training to increase teamwork and professional service.*

### Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan mikro syariah. Sebanyak 44 orang dijadikan sampel dan hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan tiga budaya yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja yaitu komitmen, profesionalisme, dan disiplin, sedangkan team work, profesionalisme, dan kerja keras tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja. Diperlukan kebijakan peningkatan terkait budaya kerja terutama pada team work, pelayanan, dan kerja keras yang tidak terbukti signifikan. Upaya ini dapat dilakukan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kerja sama tim dan pelayanan profesional.


**Pedoman Sitasi:** Trisnawati, D & Hendryadi (2019). Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan Mikro Syariah. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 17 - 22

## SERAMBI

Received –  
Revised –  
Accepted –  
Online first –

### Paper type

Literature review

 Email :  
dewi.tris95@gmail.com

**Keywords:** budaya kerja,  
kinerja



SERAMBI: Jurnal Ekonomi  
dan Bisnis Islam, Vol 1, No.1,  
2019, pp. 17 - 22  
eISSN -

## Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya kerja yang baik dan terkoordinasi. Organisasi mengambil pendekatan yang berbeda untuk membangun budaya kerja yang berkualitas. Namun, bagi beberapa organisasi, budaya kerja yang berkualitas tidak pernah menjadi hal terpenting, dan disisi lain budaya kerja yang berkualitas menjadi faktor penting untuk memastikan karyawan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Selain itu, budaya kualitas akan mengarah pada harmonisasi di tempat kerja (Ali et al., 2015).

Istilah budaya telah banyak dibahas dalam berbagai bidang seperti bisnis, sosiologi, sejarah, dan bidang antropologi. Rogel (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dibagikan dan digunakan oleh karyawan sehari-hari dalam pekerjaannya. Budaya menentukan bagaimana karyawan menggambarkan di mana mereka bekerja, bagaimana mereka memahami bisnis, dan bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri sebagai bagian dari organisasi (Ali et al., 2015). Budaya ini secara unik dimiliki oleh organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan organisasi lainnya. (Marta dan Suharnomo, 2011, dalam Prawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai sistem perekat sebagai acuan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2013; Prawirosumarto et al., 2017).

Penelitian mengenai pentingnya budaya kerja bagi organisasi telah secara baik dilakukan oleh banyak penelitian. sejumlah studi menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran kunci dalam kinerja organisasi (Prajogo & McDermott, 2011); kapabilitas penciptaan pengetahuan (Wang et al., 2011), pembelajaran organisasi (Valle et al., 2011); kepuasan kerja dan niat berpindah (Bigliardi et al., 2012); dan kinerja individu dan perilaku kerja (Awad & Saad, 2013). Namun, beberapa studi masih menunjukkan hasil yang kurang konsisten, dimana peran budaya terhadap kinerja pegawai masih tidak konsisten, misalnya Prawirosumarto et al. (2017) menemukan bahwa bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun budaya organisasi tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk menguji ulang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja dalam studi ini dikelompokkan menjadi Komitmen, *Teamwork*, Profesional, Pelayanan, Disiplin, Kerja Keras, Integritas.

## Kajian Literatur

Budaya juga merupakan penggerak keputusan, tindakan, dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Robert & Thomas (2007) memberikan penjelasan bahwa budaya kerja yang diinginkan merupakan salah satu elemen yang dibutuhkan oleh karyawan. Budaya kerja yang diinginkan mencakup nilai-nilai kelembagaan bersama, prioritas, penghargaan dan praktik lain yang mendorong inklusi, kinerja tinggi, dan komitmen, sambil tetap memungkinkan keragaman dalam pemikiran dan tindakan (Ali et al., 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut budaya kerja dapat dianggap sebagai praktik organisasi yang mengacu pada perwujudan dari norma, nilai bersama, dan asumsi dasar yang diakui oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi dasar untuk bersikap dan bertindak menghadapi persoalan yang terjadi (Hofstede, 2013). Agar tetap kompetitif di pasar, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Memberi perlakuan yang baik kepada karyawan akan menguntungkan organisasi juga (Ali et al., 2015).

Pang berpendapat bahwa nilai-nilai merupakan inti dari budaya organisasi, karena mereka mewakili "kekuatan dan proses yang melaluinya peserta organisasi disosialisasikan ke dalam organisasi. Selain itu, anggota staf akan lebih produktif jika mereka mendapatkan arah yang jelas dari nilai-nilai yang berorientasi pada tujuan organisasi, dan jika nilai-nilai ini dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Arifin, Troena, & Djumahir, 2014). Selain itu, Robert & Thomas (2007) menggarisbawahi bahwa kombinasi kualitas dalam organisasi dan karyawannya muncul dari apa yang umumnya dianggap sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak. Ada banyak nilai kunci budaya kerja dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai kunci budaya kerja biasanya dipraktikkan di sebagian besar organisasi seperti akuntabilitas, kemampuan beradaptasi, kolaborasi, komitmen, komunikasi efektif, kesetaraan pemberdayaan, fleksibilitas, moral yang baik, profesionalisme, kepercayaan, peningkatan kualitas berkelanjutan, dan rasa hormat. Dengan memiliki semua nilai kunci tersebut, organisasi akan berjalan dengan lancar tanpa ada kesalahan dan kesalahan. (Ali et al., 2015). Dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa budaya memiliki peran strategis, dan dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuesioner untuk mendapatkan informasi yang akurat. Survei dilakukan di karyawan mikro Unit Usaha Syariah di salah satu bank swasta di Jakarta. Para karyawan tersebut diberikan kuesioner terstruktur dan bersifat anonim. Seluruh karyawan berjumlah 44 orang menjadi sampel. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian; Bagian A adalah profil demografis, bagian B adalah budaya kerja, dan bagian C adalah kinerja. Data dari kuesioner diberi kode dan dimasukkan ke dalam software statistik SPSS. Statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi, analisis regresi, analisis reliabilitas, korelasi digunakan untuk menganalisis data dan menginterpretasikan hasil.

### Pengukuran variabel

Variabel diukur dengan mengadopsi budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan meliputi: Komitmen (X1), Teamwork (X2), Profesional (X3), Pelayanan (X4), Disiplin (X5), Kerja Keras (X6), Integritas (X7). Untuk memperoleh validitas konten, 3 orang penilai diminta untuk memvalidasi item yang akan digunakan. Menggunakan teknik content validity index (CVI) berhasil di validasi 21 item yaitu masing-masing sebanyak 3 item per dimensi budaya kerja. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Pengukuran kinerja mengacu pada 5 indikator meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, akurasi, dan keandalan. Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas konstruk dan koefisien cronbach alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item terbukti valid (loadin factor > 0.50) dan reliabilitas untuk semua variabel sudah di atas 0.70.

### Hasil dan Diskusi

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari delapan variabel yaitu budaya kerja Komitmen (X1), Teamwork (X2), Profesional (X3), Pelayanan (X4), Disiplin (X5), dan Kerja Keras (X6) dan Kinerja Karyawan (Y). Data tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan mikro diperoleh melalui kuesioner. Pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 44 orang untuk dijawab. Dalam penelitian ini dimana uji validitas dan reliabilitas telah memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.

Tabel 1. Demografi Responden

	Jumlah	Persen
Gender		
Laki-Laki	18	41
Wanita	26	59
Jumlah	44	100
Pendidikan		
S1	6	14
DIII	13	30
SMU	25	57
Jumlah	44	100
Masa Kerja		
< 1 tahun	12	27
1 - 2 tahun	15	34
> 2 tahun	17	39
Jumlah	44	100

Sumber: data lapangan, diolah (2019)

Data responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita (59%) dengan pendidikan SMU sebanyak 25 orang (57%). Masa kerja responden tersebar merata pada tiga kelompok yaitu kurang dari 1 tahun (27%), 1 – 2 tahun yang merupakan karyawan masih berstatus kontrak (34%), dan yang diatas 2 tahun (39%).

#### Analisis regresi

Hasil analisis regresi ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Komitmen	.308	2.252	.030	Signikan
Team work	.282	1.616	.115	Tidak Signifikan
Profesional	.354	2.597	.013	Signikan
Pelayanan	.059	1.515	.138	Tidak Signifikan
Disiplin	.312	4.440	.000	Signikan
Kerja keras	.091	.875	.387	Tidak Signifikan
Adjusted R Square	.733			
F-statistik	20.629			
Sig.	.000			

Sumber: data lapanga, diolah

Dari hasil uji determinasi menunjukan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan mikro sebesar 73.3% sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada didalam model regresi linier. Hasil kecocokan model menunjukkan nilai F-Statistik sebesar 20.629 dengan sig 0.000 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa model sudah memiliki kecocokan yang baik.

Berikutnya, berdasarkan nilai sig diperoleh informasi bahwa komitmen, professionalism, dan disiplin memiliki koefisien positif dan signifikan ( $\text{sig} < 0.05$ ), sedangkan team work, pelayanan, dan kerja keras dalam studi ini tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja ( $\text{Sig} > 0.05$ ).

#### Pembahasan

Studi ini berusaha untuk mengetahui praktek budaya kerja saat ini di lembaga keuangan dan juga untuk mengidentifikasi budaya kerja mana yang menciptakan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, temuan berikut dapat dirangkum. Pertama, kinerja budaya kerja saat ini secara keseluruhan sudah maksimal, terutama pada komitmen, profesionalisme, dan disiplin. Hal ini disebabkan komunikasi yang efektif dan dua arah yang dilakukan oleh karyawan serta kekuatan budaya kerja saat ini sepertinya lebih unggul dari kelemahan yang ada. Keadaan ini terjadi karena kebijakan dan prosedur yang dilakukan sudah secara baik meningkatkan komitmen, profesional, dan disiplin. Namun diluar dugaan, team work, pelayanan, dan kerja keras tidak terbukti signifikan terhadap kinerja.

Di sini terungkap bahwa lingkungan yang positif mendorong para karyawan untuk setia dan melayani organisasi dalam jangka waktu yang lama. Dengan budaya yang kuat maka akan membantu kinerja karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik, tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Meski demikian, hasil studi lapangan lebih lanjut menemukan bahwa adanya kekurangan dalam penerapan budaya kerja karyawan Unit Usaha Syariah. Diantaranya adalah komitmen dalam pencapaian target kerja unit bisnis belum sesuai dengan *real* yang ada atau yang dikomitmenkan, beberapa karyawan masih ada yang tidak mau mendengarkan pendapat dan saran, individual, tidak bersedia membantu rekan satu tim, penyampaian produk kepada nasabah belum maksimal karena karyawan mikro belum dibekali *Training Service Excellent*, dalam pelaksanaan disiplin proses masih belum maksimal yang menjadi *jobdesk* karyawan, selain itu disiplin kehadiran yang belum tertib.

#### Kesimpulan

Hasil penelitian memberikan beberapa kesimpulan antara lain : pertama, dari ketujuh budaya hanya tiga budaya yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja yaitu komitmen, profesionalisme, dan disiplin, sedangkan team work, profesionalisme, dan kerja keras tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang diajukan adalah : pertama, diperlukan kebijakan peningkatan terkait budaya kerja terutama pada team work, pelayanan, dan kerja keras yang tidak terbukti signifikan. Upaya ini dapat dilakukan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kerja sama tim dan pelayanan profesional.

#### Daftar Pustaka

- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N. I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of leadership styles in creating quality work culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161-169.
- Arifin, F., Troena, E. A., & Djumahir, M. R. (2014). Organizational culture, transformational leadership, work engagement and teacher's performance: Test of a model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Awadh, A.M., and Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International of Management and Business Research*. 2(1)
- Bigliardi, B., Dormio, A.I., Galati, F., and Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers, *VINE*, 42(1), 36 –51

- Hofstede, G. (2013), *Cultures and organisations: software of the mind*. McGraw Hill, London
- Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 169-178.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Prajogo, D., and McDermott, C.M (2011). The relationship between multidimensional organizational culture and performance, *International Journal of Operations & Production Management*, 31(7), 712 -735
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA
- Rollins, T., & Roberts, D. (2007). *Work Culture Organization Performance and Business Process*.
- Valle, R.S., Valencia, J.C.N., Jiménez, D.J., Caballero, L.P. (2011) "Linking organizational learning with technical innovation and organizational culture", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 Iss: 6, pp.997 -1015
- Wang, D., Su, X., and Yang,D. (2011) "Organizational culture and knowledge creation capability", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 Iss: 3, pp.363 -373

### **About Author**

**Dewi Trisnawati** mahasiswa pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah.